Tutorat à distance

Fragments du Blog de t@d

www.tutoratadistance.fr et http://blogdetad.blogspot.com





EDITO

Ce cinquième volume des **Fragments du Blog de t@d***, regroupe les principales contributions qui sont parues sur le blog de janvier à mars 2009.*

La rubrique « Pratiquer » est constituée intégralement des billets que j'ai consacrés aux bonnes pratiques pour aider les apprenants. Ces billets sont les premiers d'une série qui se poursuivra dans les prochains mois.

Suite à l'appel à témoignage que j'avais lancé sur la question de la rémunération des tuteurs à distance, vous trouverez l'ensemble des billets qui ont traité de ce thème.

La rubrique « Regards » porte sur un livre de Geneviève Jacquinot et sur une vidéo de Christophe Batier et de Marcel Lebrun.

La rubrique « Penser »regroupe deux billets qui traitent respectivement de la tension entre les rôles d'aide et d'évaluation confiés aux tuteurs et des dimensions socio-constructivistes des interventions tutorales.

Si durant ce trimestre, j'ai été le principal contributeur, je tiens à vous rappeler que le Blog de t@d est largement ouvert à tous ceux qui souhaitent s'exprimer sur le tutorat à distance.

Très bonne lecture !

Jacques Rodet
Initiateur et facilitateur de t@d,
la communauté de pratiques des tuteurs à distance

Lancé en septembre 2007, le Blog de t@d est enrichi par différents auteurs. Chacun peut devenir auteur en indiquant ses motivations dans une demande par mail à **tad2007@free.fr**. Chaque internaute peut déposer librement des commentaires qui font l'objet d'une modération. *Les fragments du blog de t@d* sont une sélection des articles parus sur le blog.

Penser

le tutorat

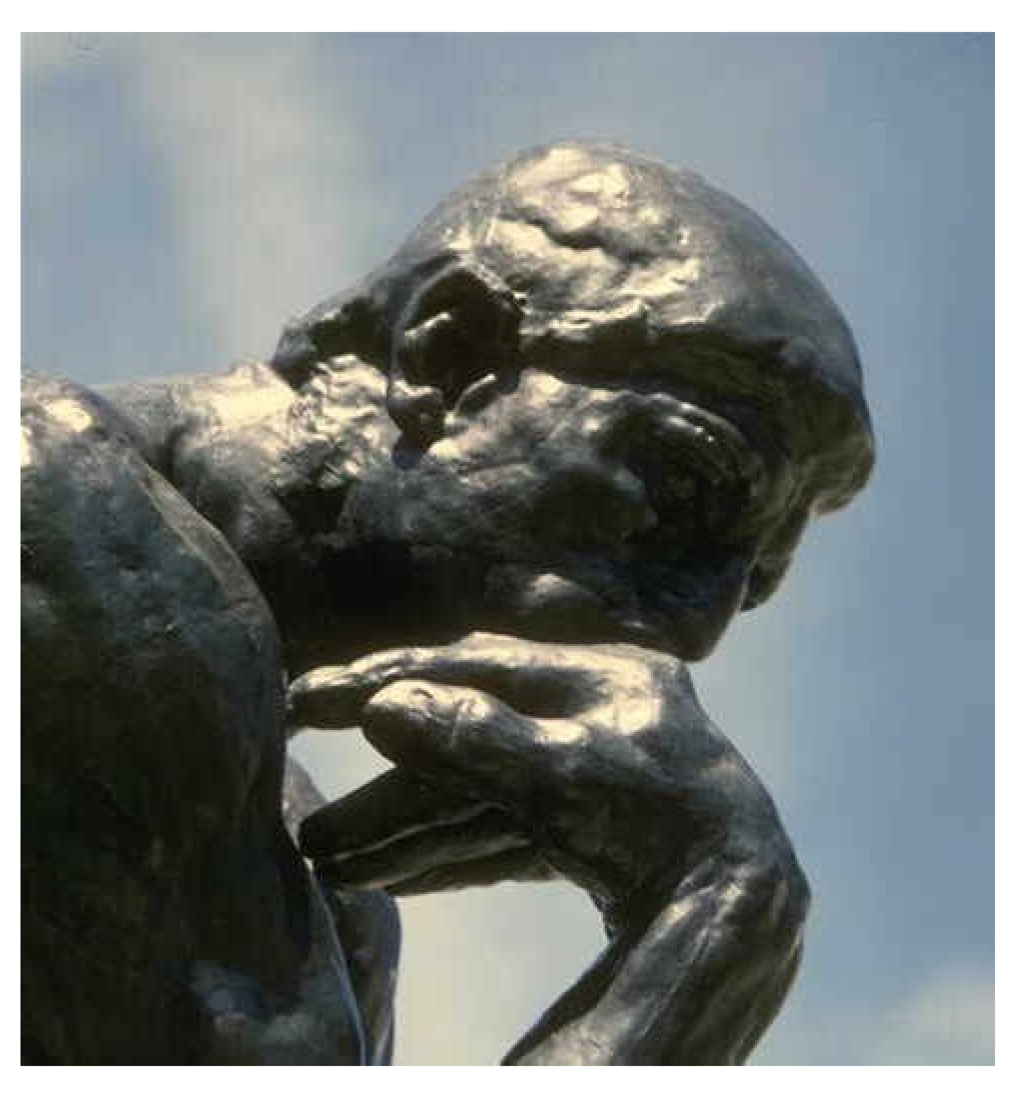


Image dans son **contexte original**, sur la page **www.rabahmessaoudi.net/**

Aider et évaluer les apprenants...
Jacques Rodet

Aider et évaluer, entre ces deux fonctions confiées au tuteur à distance, il existe une certaine tension. Pour mieux la saisir, il suffit de se mettre quelques instants à la place de l'apprenant. Est-ce que je suis naturellement disposé à demander de l'aide à celui qui va porter un jugement sur mes productions ? Est-ce que je ne vais pas éprouver quelques réserves à exposer ainsi mes difficultés au regard de celui qui va m'évaluer ? Est-ce que je peux compter sur mon tuteur pour qu'il fasse la part des choses entre ma demande d'assistance et l'appréciation de mes travaux ?

Les réponses de l'apprenant à ces différentes interrogations dépendra fortement de la relation établie avec son tuteur. Aussi, ce dernier à tout intérêt à bien signifier de quelle place il s'exprime, celle de l'accompagnateur ou celle de l'évaluateur.

A mon sens, les interventions d'évaluation du tuteur à distance doivent être circonscrites à la correction et à la rétroaction aux travaux. Tant que l'apprenant n'a pas remis son travail, le tuteur est dans son rôle de guide, de conseiller, d'accompagnateur. Il est donc nécessaire pour le tuteur de se tenir à une déontologie précise et énoncée : toutes les demandes d'aide et les interactions précédant la remise d'un travail évalué ne seront pas prises en compte négativement au moment de porter jugement sur la qualité du travail, mieux elles ne pourront être prise en compte que de manière positive pour l'apprenant lorsque par exemple elles traduisent une évolution intéressante de l'apprenant dans son processus d'apprentissage.

Le statut de l'évaluation pèsera aussi sur la décision de l'apprenant à demander de l'aide ou non à son tuteur. Si l'évaluation est considérée comme l'activité qui clôture un parcours de formation, qui permet de délivrer une sanction (diplômé, non diplômé), qui sélectionne (reçu, recalé, ajourné...), qui quantifie (note), bref si l'évaluation a des visées plus sommatives que formatives, c'est bien le rôle d'évaluateur sur celui d'accompagnateur qui primera dans les représentations des apprenants sur leurs tuteurs.

A contrario, si l'évaluation a pour objectif l'approfondissement de leurs apprentissages par les apprenants, qu'elle donne lieu à des rétroactions consistantes et signifiantes, que celles-ci permettent à chaque apprenant de mieux se situer dans son parcours, bref si l'évaluation a des visées plus formatives que

sommatives, les apprenants nourriront moins de réticences à contacter et à demander de l'aide à leurs tuteurs.

Entre évaluation sommative et formative, il y a, du moins en France, plus que des exigences institutionnelles, il y a une certaine culture, un habitus, qui pousse le plus grand nombre, mis en situation d'évaluer, à insister davantage sur les carences de l'objet évalué que sur ses points positifs. Plus grave, c'est souvent le producteur et non la production qui est ainsi jugé. En formation à distance, peut-être plus qu'en présentiel, le tuteur-évaluateur, parce qu'il est le mieux placé pour le faire eu égard à la relation entretenue avec l'apprenant, devrait toujours accompagner son évaluation de commentaires permettant de relever, à côté des manques, les réussites, même partielles, d'une production. Choisir l'évaluation formative, et donc la rétroaction plutôt que la correction, est certainement une des manières pour le tuteur de concilier plus facilement ses rôles d'évaluateur et d'accompagnateur.

Aller plus loin

Rodet, Jacques (2000), *La rétroaction, support à l'apprentissage ?* Revue DistanceS, CQFD, Québec, 2000.

Pratiques tutorales socioconstructivistes ?

Jacques Rodet

Le socioconstructivisme est de plus en plus en vogue mais est-il toujours compris ? Beaucoup arrivent à considérer que toute forme de collaboration à distance est le garant d'une FOAD socioconstructiviste. Ce qui n'est bien évidemment pas le cas. Tout comme, d'ailleurs, il est abusif de qualifier de collaborative toute forme de travail collectif. Il est donc important de faire la part des choses entre discours et pratiques, et d'étudier ces dernières à la lumière des fondements théoriques[1]. De la même manière, le tuteur peut interroger sa pratique pour repérer si celle-ci est socioconstructiviste ou non.

Tout d'abord, il faut bien reconnaître qu'il sera difficile sinon impossible à un tuteur de positionner son action comme socioconstructiviste au sein d'un dispositif qui ne le serait pas. En effet, comment instaurer la collaboration dans un dispositif visant à mettre en concurrence et à sélectionner les apprenants ? Quelle efficience pour un encadrement se voulant socioconstructiviste, et à ce titre, basé sur des interventions tutorales favorisant un point de vue pluri-référentiel, si l'évaluation des acquis de l'apprenant est basée sur la mémorisation d'un contenu identifié comme seul valide ?

Il s'agit donc pour le tuteur, par delà les présentations institutionnelles du parcours dans lequel il intervient de repérer les éléments qui témoignent d'une pratique effectivement socioconstructiviste de la formation. Marie-France Legendre dans son article, paru dans la revue de l'Alcef, Education et francophonie, « Un regard socioconstructiviste sur la participation des savoirs à la construction du lien social » nous donne en quelque sorte une grille d'analyse : « Opter pour un tel paradigme a nécessairement des incidences sur le type de rapports aux savoirs que l'école tente d'instaurer : rapport actif puisqu'il suppose un engagement personnel, rapport constructif, puisqu'il transforme, rapport émancipateur, puisqu'il outille, rapport critique puisqu'il favorise une mise à distance, rapport contextualisé puisqu'il est relié à des usages sociaux et indissociable de rapports à autrui. »

---

1 Sur les fondements théoriques du constructivisme et du socioconstructivisme, je renvoie aux billets suivants parus dans ce blog :
Ressources sur le constructivisme
Visions de la connaissance
Le tuteur à distance et les démarches instructivistes et constructivistes
Les principes de conception de situations d'apprentissage de Boettcher
La "pédagogie en ligne" est aussi l'affaire des tuteurs à distance

De la même manière, les pratiques tutorales peuvent être qualifiées de socioconstructivistes lorsqu'elles tendent à :

- Pousser l'apprenant à agir et à trouver par lui-même plutôt que lui transmettre des réponses standards.
- Organiser des interactions entre apprenants et personnes ressources pour vivre les conflits cognitifs et les surmonter par ré agencement des connaissances construites.
- Doter les apprenants d'outils méthodologiques et techniques afin d'enrichir leurs stratégies cognitives et les faire progresser dans l'exercice de leur autonomie.
- Amener les apprenants à porter un regard distancié et critique tant sur les contenus du cours que sur leurs pratiques d'apprenants.
- Proposer des activités d'apprentissage pouvant être réaliser dans le contexte dans lequel l'apprenant évolue et faciliter ainsi le transfert des connaissances.

Pratiquer

le tutorat



Image dans son **contexte original**, sur la page **www.jprugby.com/index.php?page=les-parrains**

Aider les apprenants à demander de l'aide

Jacques Rodet

L'action tutorale s'inscrit fortement dans la relation d'aide. Encore faut-il que les apprenants soient disposés à recevoir cette aide et qu'ils acceptent sinon de formuler du moins d'accepter leurs besoin d'aide.

Mais qui n'a jamais besoin d'aide ?

Un apprenant peut ne pas être disposé à recevoir de l'aide pour différentes raisons telles que le fait de ne pas repérer en quoi l'aide peut lui être utile, le manque de confiance envers la personne qui lui propose de l'aide, l'assurance qu'il a de pouvoir mener à bien ses tâches sans recours extérieur. Ainsi, le refus d'aide ne caractérise pas un profil d'apprenant particulier mais provient au contraire d'apprenants qui entretiennent des rapports très contrastés avec leur apprentissage et les personnes ressources du dispositif de formation. De celui qui ignore qu'il ignore et donc croit savoir à celui qui revendique le refus de l'altérité, le tuteur ne peut se fonder sur un seul type d'intervention pour les sensibiliser tous aux bénéfices qu'ils peuvent retirer de la relation d'aide.

Aider les apprenants à demander de l'aide en les amenant à réfléchir sur le rapport affectif qu'ils entretiennent avec la relation d'aide

Demander de l'aide ne va pas de soi. Cela passe forcément par un constat de « carence », d'identification de ses difficultés à réaliser seul une tâche mais c'est aussi une opération de « dévoilement » auprès de celui à qui l'on demande de l'aide. Demander de l'aide nécessite donc d'avoir une certaine confiance envers celui que l'on sollicite et de lui reconnaître un savoir, une compétence, une qualité que l'on ne possède pas ou qu'il ne nous a pas été possible de mobiliser. A cet égard, chacun a ses propres pudeurs et réserves, et il n'est pas inutile de les repérer pour pouvoir les surmonter. La première tâche du tuteur pour aider les apprenants à demander de l'aide consiste donc à proposer des activités qui faciliteront pour chaque apprenant l'identification du rapport affectif qu'il entretient avec la demande d'aide. Il s'agit également pour les apprenants de qualifier la relation qu'ils entretiennent avec le tuteur et les autres personnes ressources qu'ils peuvent consulter.

Aider les apprenants à demander de l'aide en les amenant à exprimer leur réticences à demander de l'aide

Amener les apprenants à exprimer les raisons de leur non sollicitation ou même de leur refus de l'aide disponible est une action à mener par le tuteur afin de mieux les comprendre et donc d'être en mesure de penser des interventions qui leurs soient adaptées. Elle peut permettre de (re)nouer l'échange un peu à la façon qu'utilisent les négociateurs d'entités en conflit pour poser un diagnostic partagé sur l'objet et les manifestations du dissensus. Les constats établis peuvent alors ressembler à ces formules : « Vous ne souhaitez pas recevoir l'aide que je vous propose pour telle et telle raison. » ; « Vous trouvez mes interventions d'aide inappropriées lorsqu'elles prennent telle ou telle forme » ; « Vous préférez être l'initiateur plutôt que le récepteur d'une intervention d'aide. », etc. Une fois les constats posés, des aménagements peuvent alors être envisagés et la contractualisation est certainement la méthode la plus appropriée pour rendre constructive la relation d'aide.

Aider les apprenants à demander de l'aide en contractualisant la relation d'aide

Si les chartes tutorales, très souvent produites sans consultation des tuteurs et des apprenants, dressent un cadre indispensable pour la relation tutorale, elles ne peuvent, de par leur nature généraliste et prescriptive, apporter des lignes de conduite pour toutes les situations variées des interactions tutorales. Il est donc nécessaire pour le tuteur et les apprenants d'adapter les dispositions de la charte tutorale, non pas pour en retrancher des éléments nécessaires à l'institution mais pour l'enrichir afin de mieux répondre aux caractéristiques des apprenants et des tuteurs. Il s'agit, comme les formateurs le font régulièrement, de passer de la commande du client (ici l'institution) à l'autocommande (ici co-élaborée par les apprenants et le tuteur). La charte est assimilable à la loi générale au sein de laquelle des amendements peuvent être aménagés dès lors que l'esprit initial n'est pas trahi. C'est parce que les tuteurs se seront ouverts à la contractualisation de la relation d'aide avec leurs apprenants que ces derniers pourront plus facilement demander de l'aide. Cette contractualisation peut porter sur les différents éléments qui composent la relation tutorale : temps, fréquence, modalités, outils, traces produites etc. Tout comme il est intéressant pour un groupe de mesurer sa cohésion et sa productivité, il est opportun pour le tuteur et l'apprenant d'évaluer leur relation en terme de confiance établie et de résultats produits.

Les démarches évoquées, ici, sont susceptibles de clarifier et de vivifier la relation d'aide en lui donnant un sens partagé par le tuteur et les apprenants. Ne pas laisser un apprenant sans aide est certes un devoir pour le tuteur, mais bien plus, il s'agit de créer les conditions de l'exercice de son autonomie par l'apprenant, exercice dépendant, entre autres, de la perception et du ressenti que l'apprenant entretient avec la demande d'aide.

Aider les apprenants à déterminer leurs objectifs d'apprentissage

Jacques Rodet

Les objectifs d'un parcours d'apprentissage sont fixés par ses concepteurs et présentés sous forme d'offre aux apprenants potentiels. Si un apprenant s'inscrit à une formation, c'est parce qu'il est intéressé par l'atteinte des objectifs ainsi définis mais il est peu probable que ceux-ci répondent de manière complète à ses attentes personnelles. L'apprenant est ainsi confronté à la tâche bien connue des formateurs qui consiste, à partir d'une commande, à formuler une auto-commande. Il en est de même pour l'apprenant qui, à côté des objectifs académiques, a tout intérêt à inventorier ses objectifs plus personnels qui, par nature, n'ont pas pu être pris en compte par les concepteurs.

Le tuteur à distance peut aider l'apprenant dans cette tâche de plusieurs manières. Tout d'abord, en explicitant de manière détaillée les objectifs académiques et en indiquant ainsi leurs limites. Le tuteur peut également faciliter l'émergence des objectifs personnels des apprenants en leur proposant différentes activités en permettant l'identification. Ces activités peuvent être individuelles ou au contraire se baser sur la dynamique de groupe dans lequel tel individu repèrera chez d'autres des intentions de formation proches ou au contraire éloignées des siennes propres.

Aider les apprenants à déterminer leurs objectifs d'apprentissage participe du développement de la posture métacognitive qui apparaît très souvent liée à la capacité à exercer son autonomie. Pour ce faire, il est parfois nécessaire d'aider l'apprenant dans la formulation même de ses objectifs personnels, plus souvent dans l'identification des critères et des indicateurs qui permettront d'évaluer leur atteinte.

C'est parce que l'apprenant aura formulé ses propres objectifs, à côté de ceux proposés par les concepteurs de la formation, qu'il pourra se sentir plus investi dans son parcours, qui prend ainsi une dimension plus personnelle. En cas de démotivation de l'apprenant au cours de la formation, il peut être utile pour le tuteur, non plus d'agir sur la motivation extrinsèque (la carotte et le bâton), mais de s'appuyer sur la remémoration, le questionnement et l'évaluation de l'atteinte des objectifs personnels de l'apprenant afin de renforcer sa motivation intrinsèque.

Aider les apprenants à planifier leurs parcours d'apprentissage

Jacques Rodet

La mise à distance de la formation se traduit, entre autres, par le transfert de tâches de l'institution et de l'enseignant vers les apprenants. Ainsi, de l'organisation temporelle du parcours d'apprentissage qui n'est plus lié au respect d'un horaire décidé par l'organisateur mais de la pleine responsabilité de chacun des apprenants.

Une des premières compétences que l'apprenant doit donc développer est de savoir planifier son parcours. Ainsi, le tuteur peut être amené à réaliser différentes interventions de soutien sur ce plan. La première est certainement de sensibiliser l'apprenant aux réalités et nécessités de la planification. Planifier c'est tout à la fois organiser selon un plan, exprimer une représentation présente du futur, se projeter dans une réalité future, ordonner la succession des actions, identifier les contraintes et les risques, réduire les incertitudes. Planifier permet de gagner du temps pendant l'action, d'éviter les à-coups en répartissant la charge de travail, de se donner des marges de manœuvre, de se donner les moyens de suivre son action, de la réguler, de l'ajuster, de gagner en efficacité.

Le tuteur à distance peut également proposer des activités à l'apprenant lui permettant de prendre conscience de ses états affectifs vis à vis de la planification (j'aime ou je n'aime pas planifier, je n'aime pas car je ne sais pas faire, je n'aime pas car je trouve cela inutile, etc.), de faire émerger le rapport que l'apprenant entretient avec la planification (sait-il, veut-il, peut-il planifier ?), d'identifier son profil de planificateur (Je ne planifie pas car je préfère agir sous la pression des évènements ; Je planifie mais je ne me sers pas du planning pour diriger mon action ; Je planifie et je me conforme strictement au planning ; Je planifie, je régule et j'ajuste le planning au cours de l'action...). Il s'agit donc pour le tuteur d'amener l'apprenant à évaluer son savoir faire en matière de planification.

Enfin, le tuteur peut proposer des ressources et des outils qui facilitent l'identification, par l'apprenant, du temps dont il dispose pour son apprentissage, ce temps devant toujours être estimé de manière réaliste plutôt que volontariste.

La maîtrise de la gestion de son apprentissage par l'apprenant passe certainement par son habileté à le planifier. Celle-ci est à développer également dans une perspective plus large d'exercice de son autonomie par l'apprenant, facteur souvent déterminant pour la persévérance et la réussite dans un parcours de formation à distance.

Aider les apprenants à faire face aux échéances

Jacques Rodet

Le tuteur à distance se voit fréquemment être aussi en charge de l'évaluation des travaux des apprenants qu'il accompagne. Ceux-ci ont des échéances à tenir pour la remise de leur travaux. Pourtant, très fréquemment, peut-être à cause de difficultés rencontrées dans la planification de leur formation (cf. *Aider les apprenants à planifier leur parcours d'apprentissage*) ou de raisons externes, des apprenants demandent à leurs tuteurs des reports d'échéance. Quelles sont les attitudes à adopter par le tuteur dans ce cas ? Avant de répondre à cette question, il est possible de dégager quelques principes et modalités d'action visant à aider les apprenants tenir les échéances.

L'échéance doit tout d'abord être communiquée

Comme pour toute information, la redondance du message constitue un facteur non négligeable de sa réception. Ainsi, les échéances des travaux devraient être indiquées dans les guides d'études et autre documents présentant la formation aux apprenants. Dans le cas d'une interaction initiale (regroupement présentiel, audio ou visioconférence) le tuteur doit également aborder la question des échéances. De même, la fiche de présentation de l'activité, outre les énoncés, consignes et produits à réaliser, devrait également toujours indiquer la date d'échéance. Au moment du lancement du travail, à mi-parcours de la période dédiée à la réalisation du travail, quelques jours avant l'échéance, des messages proactifs peuvent être envoyés aux apprenants rappelant l'échéance. D'autres méthodes plus interactives peuvent être choisies comme l'envoi d'un test portant précisément sur la date de remise du travail ; par exemple : parmi ces trois dates, à laquelle devez-vous avoir terminé votre travail ?

L'échéance peut être négociée

L'échéance d'un travail est fonction du temps nécessaire à sa réalisation, temps estimé par le concepteur de l'activité. Or, chaque apprenant apprend et travaille à un rythme différent. Cela peut être directement lié à ses préférences cognitives et à son style d'apprentissage ou au temps dont il dispose pour sa formation. Une échéance qui se veut équitable n'est donc pas forcément la même pour tous (excepté le cas du concours où

l'échéance doit être impérativement la même pour tous du fait que les apprenants sont mis en concurrence). Dans la plupart des cas, l'échéance peut donc faire l'objet d'une négociation entre le tuteur et l'apprenant. La marge de manœuvre du tuteur lui étant alors donnée par le règlement que l'institution lui demande d'appliquer. Le temps de la négociation doit être identifié et se situer en amont de l'échéance du travail. Ouvrir et conclure la négociation de l'échéance au moment du lancement de l'activité est certainement la meilleure pratique car ne se situant ni trop en amont, ni trop tard. Négocier veut dire pour l'apprenant de mettre en avant des arguments et non de formuler une simple demande. Le tuteur doit donc amener l'apprenant à préciser les raisons de sa requête et faire en sorte qu'il exprime celle-ci de manière quantitative, en nombre de jours de délai demandé. L'intérêt de la négociation d'une échéance est celui de la contractualisation. Elle a pour principal effet que l'apprenant négociateur se sentira tenu de respecter les conclusions de l'accord obtenu avec son tuteur.

L'échéance peut être reportée

Malgré l'information et la négociation, il arrive parfois, qu'à la veille de remettre son travail, un apprenant demande à son tuteur un délai. Là encore, le tuteur peut, pour déterminer sa conduite, s'appuyer sur les dispositions réglementaires de son institution ou sur les termes de la négociation qui a éventuellement été menée au préalable. La mise en place d'une procédure de « reporté », adjointe à la charte tutorale par exemple, est une pratique à retenir dans la mesure où elle permet aux apprenants et aux tuteurs de connaître précisément ce qu'il est possible de demander et d'accorder. Ces précautions n'arriveront pas au bout de tous les cas de figure. Pour ceux-là, il s'agira toujours pour le tuteur d'évaluer si la demande est légitime ou abusive et d'agir en conséquence.

Aider les apprenants à rechercher de l'information

Jacques Rodet

Parmi les fonctions fréquemment dévolues au tuteur à distance, le soutien méthodologique est particulièrement apprécié par les apprenants. Or, les méthodes de travail de l'apprenant sont aujourd'hui directement impactées par les usages des TIC. C'est particulièrement le cas en matière de recherche d'informations. Il serait bien aventureux, pour un tuteur à distance, de ne pas mettre à disposition des outils d'aide, en pariant sur les "compétences naturelles" des "digital natives" (pour nombre d'entre eux, la pratique de recherche se limite à la page d'accueil de Google).

Les tuteurs à distance devraient donc être en mesure d'accompagner leurs apprenants vers des pratiques moins triviales en matière de recherche d'informations. Cela suppose bien évidemment que les tuteurs puissent eux-mêmes avoir la connaissance et la pratique de ces méthodes.

L'Université du Québec à Trois-Rivières propose une ressource d'aide méthodologique à la recherche d'informations sur le web. Le Programme de développement des compétences informationnelles (PDCI) propose des didacticiels, des FAQ et autres ressources d'aide sur les cinq tâches suivantes :

- Préparer sa recherche
- Repérer l'information
- Obtenir les documents
- Analyser la documentation
- Rédiger son travail

Aider les apprenants à lire
Jacques Rodet

De passage dans une de mes librairies favorites, j'ai été attiré par une petite affiche répertoriant les droits du lecteur dont je reproduis les principaux :

- le droit de ne pas lire
- le droit de sauter des pages
- le droit de ne pas finir un livre
- le droit de relire
- le droit de lire n'importe quoi
- le droit de lire n'importe où
- le droit de grapiller
- le droit de lire à haute voix

Très fréquemment, je me suis rendu compte que de nombreux apprenants avaient des difficultés à lire pour apprendre et qu'ils ne disposaient que de peu de stratégies de lecture. Sur ce dernier point, la Téluq met à disposition depuis assez longtemps, une ressource très intéressante intitulée "Les stratégies de lecture" dont voici la présentation.

"*Cet outil vous propose trois types de lecture pour aborder un texte : la lecture sélective (ou de repérage), la lecture en diagonale et la lecture active. Sommairement, la lecture en diagonale permet de cerner les informations générales d'un article ou des chapitres importants d'un document, la lecture sélective ou de repérage permet d'identifier les passages précis d'un document, tandis que la lecture active favorise la compréhension d'un texte en faisant appel à l'écriture.*"

Aider les apprenants à ne pas plagier et à constituer une bibliographie

Jacques Rodet

Il suffit de laisser trainer un peu ses oreilles dans les salles de profs pour entendre à peu près ceci : "ils copient tout ce qu'ils trouvent sur le web ; ils ne citent pas leurs sources ; le plagiat est leur mode de pensée favori ; etc."

Si les problèmes pointés par ce type de propos sont existants, les réflexions négatives de certains enseignants transfèrent toute la responsabilité du plagiat sur les seuls apprenants. Il serait plus pertinent d'informer et de former les apprenants aux usages admis et de décrire ceux qui ne le sont pas. Le rôle des formateurs, et je pense aussi bien évidemment aux tuteurs à distance, n'est-il pas d'inscrire leurs actions dans une démarche de prévention et d'éducation plutôt que de répression?

De nombreuses ressources existent pour faciliter le travail préventif des enseignants à destination des apprenants. Parmi elles :

Sur le plagiat

- Le plagiat... un mal à prévenir. UQÀM
- Plagier, copier, frauder, mal citer ses sources,… En connaissez-vous les conséquences ? Université Laval
- Comment prévenir le plagiat. UCL

Un outil pour aider les apprenants à citer leurs sources.

Zotero permet de rassembler les données bibliographiques de documents consultés sur le web, ou de tout autre type de document. Le module de citation, qui est une barre d'outils qui s'intègre à votre traitement de texte, permet de créer aisément une bibliographie à partir des informations contenues dans Zotero.

- Qu'est-ce que Zotero ?
- L'essentiel de Zotero (diaporama) de Claude Maire
- Manuel d'utilisation de Zotero par M. Riondet
- Le site officiel de Zotero (téléchargement)

Aider les apprenants à se constituer en équipe

Jacques Rodet

Le travail en équipe, sous forme coopérative ou collaborative, est aujourd'hui largement facilité par les progrès des outils autorisant les communications et le travail de groupe à distance. Ceci constitue certainement un des grands changements de la FOAD par rapport aux formes plus traditionnelles ou historiques de la formation à distance.

Alors que l'individu était cantonné à un apprentissage solitaire, il a désormais la possibilité d'entrer en contact et d'agir avec ses pairs. Dès lors, les concepteurs se sont saisis de ces possibilités et il est bien rare qu'un dispositif ne comporte pas une ou plusieurs activités de groupe. Celle-ci sont de natures extrêmement variées allant du simple échange dans un forum, à l'utilisation de glossaire pour rédiger des définitions, de wiki pour organiser une tâche collective, d'études de cas permettant aux apprenants d'être plongés dans un contexte professionnel, etc. Dans ces activités, le tuteur se voit investi d'un rôle d'animateur et de coordinateur d'équipes d'apprenants. Bien évidemment, pour que le groupe existe, il faut que celui-ci soit formé et le tuteur peut avoir différents types d'intervention pour aider les apprenants à se constituer en équipe.

Distinguer les formes de travail collectif, la coopération et la collaboration

Si en FOAD, nous parlons volontiers de collaboration pour qualifier tout type de travail collectif, la première action que le tuteur peut avoir en direction des futurs groupes d'apprenants est de les sensibiliser aux différences de principes et d'organisation entre la coopération et la collaboration. La coopération est assimilable à une course de relais où chacun va effectuer une partie du parcours (des tâches) pour atteindre l'objectif commun. En fonction des compétences de « démarreur », de finisseur ou d'efficacité dans les courbes, les participants d'un relais se voient affecter une place particulière. La coopération est ainsi basée sur la division des tâches et la distribution de celles-ci en fonction des habiletés des participants à les réaliser. De son côté, la collaboration est comparable à une cordée dans laquelle chacun souhaite atteindre le même but : arriver au sommet. L'interdépendance des participants symbolisée par la corde qui les relie devient un facteur déterminant pour la réussite de chacun. Chaque

participant parcourt l'ensemble de la course et pour y arriver peut compter sur l'aide et le soutien de ses partenaires. En fonction du choix d'organisation des groupes en coopération ou en collaboration, les actions seront particulières et les procédés de constitution d'équipe d'apprenants pourront l'être également.

Constitution par tirage au sort

Constituer une équipe par tirage au sort est très simple à organiser. Outre cela, le principal avantage de cette formule est de rapprocher les apprenants de situations dans le « monde réel » où il est assez rare d'avoir la pleine maîtrise de la constitution du groupe auquel on va appartenir. Du fait qu'il n'est tenu aucun compte des compétences des participants et de leur complémentarité, cette formule est davantage adaptée pour les équipes qui s'organiseront de manière collaborative. Les inconvénients du tirage au sort sont directement liés à l'hétérogénéité probable des équipes ainsi constituées et à l'absence de tout élément fédérateur préalable.

Constitution par affinité

Les apprenants qui ont eu l'occasion d'entrer en contact préalablement à la constitution de l'équipe ont pu repérer les affinités qu'ils ont entre eux. L'avantage de cette formule est que les équipes peuvent facilement faire émerger leur identité et que le sentiment d'appartenance et la volonté d'engagement sont plus rapidement mobilisables. Les inconvénients sont liés au fait que les compétences requises pour atteindre le but partagé ne sont pas forcément toutes présentes au sein de l'équipe. De ce fait, la constitution d'une équipe par affinité est plus adaptée lorsqu'elle est amenée à travailler de manière collaborative bien qu'elle puisse également fonctionner en coopération si il n'y a pas de carence d'habiletés relativement aux tâches à effectuer.

Constitution par appariement des compétences

Le choix de cette formule impose un travail préalable d'identification des compétences des apprenants. Différentes activités peuvent permettre au tuteur de repérer celles-ci et ce peut d'ailleurs être l'occasion d'engager avec les apprenants un travail d'ordre métacognitif dont l'importance est reconnue dans la réussite des apprenants. Les avantages sont liés à la rationalité de ce mode de constitution et à une certaine anticipation des tâches confiées aux différents membres du groupe. De ce fait, l'appariement par compétences est davantage utile pour les équipes se destinant à un fonctionnement coopératif.

Bien d'autres formules de constitution d'équipes d'apprenants peuvent être imaginées. Toutefois, le choix effectué par le tuteur devra toujours tenir compte des finalités de l'équipe et envisager si la manière de la constituer est plus propice à un travail coopératif ou collaboratif.

Regards

sur des choses vues



Image dans son contexte original, sur la page aelys.spaces.live.com/blog/cns!103B048BFDC67C...

L'université et les TIC. Chronique d'une innovation annoncée
Présenté par Jacques Rodet

Geneviève Jacquinot-Delaunay et Elisabeth Fichez ont coordonné un ouvrage collectif qui passionnera tous ceux qui s'intéressent à la manière dont les TIC ont été impulsées et expérimentées à l'université.

Bien évidemment, je vous conseille plus particulièrement la lecture du chapitre consacré au tutorat : Accompagner les apprentissages : le tutorat "pièce maîtresse et parent pauvre" des dispositifs de formation médiatisés signé par Geneviève Jacquinot-Delaunay. Cela a été pour moi un plaisir de revisiter, à plusieurs années de distance, quelques notions fondamentales développées par Geneviève, qui m'ont aidé à structurer ma réflexion sur le tutorat à distance. Au-delà du plaisir, la lecture de cet ouvrage a été une nouvelle occasion pour moi de distinguer l'apport de mes maîtres et de mieux comprendre comment ils m'ont permis de construire mes différences. « La gratitude, c'est reconnaître ce que l'on vous a donné et c'est en même temps ce qui vous permet de définir et de trouver vos différences. Et vous êtes toujours différents. On n'a jamais fini de faire ce tri là, entre ce que vont m'apporter mes maîtres, mes collègues, mes élèves, mes patients et ce que je suis, moi, et ce que je pense. » Max Pagès.

Quelques extraits du chapitre consacré au tutorat

- "[...] le tutorat : "pièce maîtresse" du processus d'apprentissage, notamment dans une perspective constructiviste qui privilégie l'autonomisation de l'étudiant, mais "parent pauvre" et ceci doublement : parce qu'il est plus souvent évoqué (comme une nécessité) qu'organisé (comme ingénierie) et parce qu'il est financièrement généralement sous-évalué." (p.182)

- "[...] elles [les fonctions tutorales] sont souvent perçues ou présentées, notamment dans le contexte actuel des formations à distance, comme des "services rendus", souvent dévalorisés par rapport à la noble fonction enseignante et sont d'ailleurs la plupart du temps déléguées à plus humble que soi : pièce maîtresse et pourtant parent pauvre." (p.182)

- "[...] les modalités et les conditions de soutien tutoral, les fonctions tutorales doivent être intégrées, dès l'origine, à la

construction du dispositif de formation, et pensées en rapport avec les autres composantes par référence explicite à une certaine conception de la formation, au type d'apprentissage et d'apprenants, au type d'enseignement et au type de support technologique disponible." (p.185)

- "[...] étudier les fonctions tutorales, les statuts (et la rémunération) des tuteurs, leur place dans le dispositif pédagogique, les lieux et les moments de leur intervention, les médias mis à leur disposition, leurs modes de relation aux enseignants non tuteurs et aux étudiants, leur préparation, voire la formation à leur métier, c'est analyser le coeur du processus enseigner/apprendre et le système de formation qui le rend possible [...]" (p.189)

- "Les plus grosses difficultés rencontrées - et prévisibles - dont témoignent les acteurs de ces différents types de dispositifs sont, pour les enseignants, d'assumer progressivement, sinon la perte, du moins le déplacement d'une partie de leur rôle, et cela, au bénéfice du glissement d'une fonction de transmission vers une plus grande prise en charge des conditions de l'apprentissage et de la nécessaire réorganisation qui en découle." (p.199)

- "[...] le tuteur peut ainsi différemment "véhiculer les signes de sa présence" et percevoir celle de l'apprenant, selon les moments, les types et les supports d'intervention." (p.213)

- "Comment calculer le coût d'un tutorat à l'université où cette fonction n'existe pas statutairement ? [...] la plupart du temps, au prix d'une sous-valorisation de leur [celle des différents tuteurs] contributions respectives." (p.216)

Présentation de l'éditeur

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) constituent-elles un levier pour l'innovation dans l'enseignement supérieur et, si oui, à quelles conditions ? C'est à cette question que tente de répondre cet ouvrage qui porte sur un cas concret, en l'occurrence un dispositif de formation universitaire scientifique, orienté vers l'usage progressif de supports technologiques au service de l'autonomisation des étudiants et de leur familiarisation aux environnements numériques. S'opposant aux discours désabusés aussi bien qu'aux envolées prospectives - d'où l'idée d'innovation " annoncée " - il aide à comprendre le temps long de l'innovation à travers l'analyse d'un projet qui émerge, s'élabore, bifurque, change d'appellation, travaillant modestement, mais avec constance, la réalité dans laquelle il s'inscrit. Il rend compte, à travers des

éclairages théoriques et disciplinaires complémentaires portés sur le même objet, de la difficile intégration de l'innovation sur le terrain. Introduire les TIC pour faire évoluer les pratiques pédagogiques, cela entraîne en effet des modifications au niveau de l'ensemble du système universitaire. A l'heure où l'on s'interroge sur l'avenir de l'université à l'ère du numérique, il est urgent d'analyser les processus permettant de comprendre à quelles conditions ce futur serait possible... voire souhaitable.

Geneviève Jacquinot-Delaunay

Professeur émérite en sciences de l'éducation à l'Université de Paris 8-Vincennes à Saint-Denis, elle a toujours mené enseignements et recherches, en France et dans un cadre international, sur les environnements médiatiques au service de l'éducation, dans une perspective résolument non techniciste. Elle a écrit plusieurs ouvrages et de nombreux articles traduits en plusieurs langues et participé à un grand nombre d'expérimentations pédagogiques en France comme à l'étranger, ce qui motive ses récentes recherches sur le statut épistémologique de la recherche " en " innovation.

Élisabeth Fichez

Professeur émérite en sciences de l'information et de la communication à l'Université Lille 3, elle est engagée depuis une dizaine d'années dans des recherches concernant la numérisation de l'enseignement supérieur français, ainsi que plus récemment, étranger. A travers diverses opérations de terrain, ses thématiques d'étude portent sur l'innovation pédagogique et les changements organisationnels, les pratiques collaboratives d'apprentissage avec Internet, la co-élaboration des dispositifs de formation et l'évolution corrélative de la notion d'usage.

Sommaire du livre

- Accompagner les apprentissages : le tutorat "pièce maîtresse et parent pauvre" des dispositifs de formation médiatisés. Geneviève Jacquinot-Delaunay
- L'intégration des TICE dans l'institution universitaire : de l'infiltration à l'innovation ? Geneviève Jacquinot-Delaunay
- Conclusion. Retour sur l'innovation. Geneviève Jacquinot-Delaunay

Références

Broché: 320 pages
Editeur : De Boeck (1 octobre 2008)
Collection : Perspectives en Education & Formation
Langue : Français
ISBN-10: 2804159116
ISBN-13: 978-2804159115

Cuisine techno-pédagogique sur les usages des forums
Présenté par Jacques Rodet

Christophe Batier et Marcel Lebrun continuent leur "cuisine techno-pédagogique" en évoquant les usages des forums dans des dispositifs techno-pédagogiques (cf. leur analyse d'un scénario connectiviste dont Si loin si proche s'est fait l'écho).

Ils s'attachent à identifier plusieurs forums :

- forum de support technique
- forum d'organisation (cours, contenu, activités collaboratives)
- forum de réflexivité (comment j'ai appris, ce que j'ai appris grâce au contenu, au le dispositif lui-même)
- forum d'experts qui permet une mise en perspective et une contextualisation des apports de l'enseignant

Christophe et Marcel tombent d'accord sur le fait qu'il est important de ne pas se contenter d'un forum fourre-tout mais au contraire de thématiser le plus finement possible les forums. Dans la dernière partie de cette vidéo, ils comparent les usages pédagogiques du forum par rapport à ceux du blog et du wiki.

Pour ma part, j'insisterai sur le fait que la mise en place d'un forum devrait toujours être subordonnée à l'identification d'objectifs pédagogiques, aux intentions du concepteur ou de l'animateur de la formation, aux intérêts repérés des apprenants. Un forum devrait donc être positionné dans le scénario de formation comme élément d'une activité d'apprentissage ou de soutien à l'apprentissage. Un forum doit être animé et les règles d'animation être explicites pour les participants. Cette animation peut être à la charge du tuteur mais aussi être déléguée à un ou plusieurs apprenants.

Les forums sont à articuler avec les autres situations de communication et de construction de sens disponibles dans le dispositif de formation. Ainsi, il est possible d'imaginer qu'un chat serve dans un premier temps à circonscrire le périmètre d'un forum dont l'objectif sera la confrontation des représentations des apprenants sur un thème donné. Les échanges du forum peuvent alors faire l'objet d'une réorganisation porteuse de sens pour lequel le wiki est bien adapté. Enfin, les éléments du wiki peuvent servir à produire une ressource finalisée (article de blog, diaporama sonorisé, vidéo).

Quelques éléments de réussite d'un forum

- Annoncer l'existence du forum et inciter les apprenants à y participer en précisant les objectifs visés et l'intérêt qu'ils pourront tirer de leur participation.
- Créer des sous-forums lorsque cela s'avère nécessaire.
- Titrer les messages de manière pertinente.
- Préférer des messages pas trop longs.
- Répondre aux questions dans un délai court.
- Donner la priorité à des commentaires formatifs.
- S'appuyer sur les étudiants les plus dynamiques.
- Relancer en utilisant la reformulation et la réverbération.
- Produire des synthèses.

Rémunération

des tuteurs à distance



Voir l'image dans son contexte, sur la page : www.villiard.com/images-droles-argent.htm

Retour sur le séminaire Tematice
Jacques Rodet

Cette question est certainement à traiter en priorité par les services des ressources humaines des institutions éducatives et de formation. Les quelques offres d'emploi concernant des postes de tuteur à distance indiquent souvent des rémunérations se situant à un niveau assez bas. Il arrive que la rémunération proposée soit en-dessous du SMIC, en particulier lorsque le tutorat est confié à des stagiaires ou des étudiants. Dans le milieu universitaire, les enseignants sont rémunérés le plus fréquemment en heures équivalent TD. En formation professionnelle, les heures de tutorat entrent souvent dans le service du formateur, la base salariale étant alors celle du poste de formateur.

Son salaire est aussi l'affaire du tuteur à distance

L''établissement d'un salaire dépend de l'état de l'offre par rapport à la demande et de la négociation entre les parties. Si la variété des missions confiées aux tuteurs interdit de donner ici une grille précise, il me semble important d'insister sur le fait que les compétences demandées au tuteur sont généralement plus larges que celles requises pour un formateur présentiel ou un enseignant dispensant ses cours en amphi et confiant le suivi des TD à des vacataires. La rémunération du tuteur à distance devrait donc tenir compte des compétences disciplinaires, pédagogiques, relationnelles et techniques attendues chez le tuteur. De plus, la nature des missions autorisées par la distance, comme l'individualisation du suivi, devrait également être prise en compte. Enfin, la rétroaction aux travaux des apprenants, tâche peu valorisée en présentiel, essentielle à distance pour agir sur la motivation et la persévérance des apprenants, devrait également entrer dans le calcul de la rémunération du tuteur à distance.

Modes de calculs de la rémunération du tuteur à distance

Les modes de calcul de la rémunération des tuteurs dépendent donc de multiples facteurs : état du marché, statut professionnel du tuteur, compétences requises, interventions demandées. La rémunération est souvent calculée sur la base d'un forfait d'heures par apprenant. Or la difficulté principale réside bien dans le fait de définir précisément le temps moyen d'interventions tutorales pour un apprenant. Comme aime à le rappeler Viviane Glikman, L'APPRENANT n'existe pas, le tuteur à distance est toujours face à DES apprenantS, dans la diversité de leurs personnalités et de leur besoins d'aide.

Il pourrait être envisagé alors de rémunérer le tuteur au temps passé. Plusieurs difficultés sont liées à cette méthode. D'une part, il est nécessaire pour l'institution d'avoir des traces exhaustives du travail des tuteurs. Ceci n'est pas toujours possible. Comment tracer par exemple le temps d'une communication téléphonique passée par le tuteur depuis son domicile personnel ? Dans ce cas, le coût de cette communication est-il remboursé au tuteur ? D'autre part, chaque tuteur est également unique et où l'un passera quelques minutes, un autre peut passer plusieurs heures. Ceci n'est pas forcément lié à l'expérience des tuteurs concernés, encore que cela joue bien évidemment, mais aussi à la manière dont les tuteurs conçoivent leurs tâches et dont ils répondent à cette double question : Est-ce que j'en fais assez ? Est-ce que je n'en fais pas trop ? Au final, il est bien peu probable que l'institution puisse réellement s'engager dans un système aussi peu prévisible et donc bien compliquer à budgétiser.

Entre forfait et temps passé, ma préférence irait donc au premier sous réserve que celui-ci fasse réellement l'objet d'une discussion entre l'institution et le tuteur, ou un collectif de tuteurs, qui aboutirait à la définition précise des tâches et de leur valorisation en temps. Ce contrat pourrait faire l'objet de révisions régulières qui permettraient la prise en compte des retours d'expériences de l'activité tutorale dans le dispositif concerné.

Si la rémunération est un élément important d'identité professionnelle et de reconnaissance sociale, il serait opportun que les tuteurs témoignent de leurs conditions salariales et puissent en débattre. Aussi, je lance un appel à témoignages et à contributions sur ce blog, à publier en commentaires à ce billet, ou à me faire parvenir par mail. Cet appel court jusqu'au 16 février et fera l'objet d'une synthèse.

Aller plus loin

Enfin, je vous rappelle que vous pouvez facilement avoir une idée plus détaillée de votre statut professionnel de tuteur à distance à partir de la Grille d'évaluation des conditions de travail des tuteurs à distance produite par t@d, qui si elle date de 3 trois ans n'a pas trouvé de compléments ou de successeur à ce jour.

A voir également le point très complet sur les rémunérations des tuteurs à distance de la Téluq paru dans le hors série des Fragments du Blog de t@d : La lutte des tuteurs de la Téluq (p.41 à 46).

Rémunération des tuteurs à distance : apports du Réseau des répondantes et répondants TIC

Le Réseau des répondantes et répondants TIC a organisé une discussion autour de plusieurs questions relatives à la rémunération du tuteur à distance.

Présentation du Réseau des répondantes et répondants TIC

Le Réseau des répondantes et répondants TIC est une communauté de pratique qui regroupe les conseillères et conseillers pédagogiques responsables de l'intégration des TIC dans les cégeps et collèges du Québec. Ce sont celles et ceux, qui dans leur collège respectif, interviennent auprès du personnel enseignant et voient à ce que les ressources des partenaires TIC aient des retombées concrètes dans leur milieu.

Les questions

- Comment rémunérez-vous les tuteurs ? (taux, calcul en fonction de l'ampleur des suivis....)
- Distinguez-vous entre rémunération pour la mise à jour du contenu et une autre pour le tutorat et le suivi ?
- Est-ce que le rémunération tient compte de certains paramètres comme le nombre d'apprenants et/ou de groupes ou autres paramètres et comment ?...

Quelques éléments de réponses

- rémunération au forfait par étudiant
- rémunération calculée sur une base horaire
- rémunération calculée par rapport au nombre de devoirs corrigés
- les tâches de conception et de tutorat ne sont pas toujours distinguées financièrement

Lire toutes les réponses sur le site du Réseau des répondantes et répondants TIC

Exemples d'offres d'emploi de tuteur à distance

Afin de contribuer aux échanges sur la rémunération des tuteurs à distance, je reproduis quelques annonces parues courant 2008. Oh surprise, les salaires ne sont indiqués dans aucune d'entre elles...

Tuteur en ligne en ligne en langue anglaise H/F

Fonction : Au sein du Pôle Formation E-Learning vous aurez pour mission :
- l'enseignement de l'anglais par téléphone.
- le tutorat en anglais de nos stagiaires."

Nombre total d'années d'expérience : N/C
Niveau de poste minimum : N/C
Niveau d'études minimum : N/C
Type de contrat : CDI/CNE/Statutaire
Type d'emploi : N/C
Salaire : N/C

Enseignant tuteur en organisation et production industrielles H/F

Suite à une mobilité interne, nous recrutons un nouveau collaborateur dont les missions s'articulent autour de l'enseignement (70% du poste), de l'encadrement d'élève-ingénieur et des activités liées à la vie et à l'évolution de l'école.

Rattaché au responsable du département Productique, l'enseignement à assurer concerne les cours et TD de statistiques appliquées, les TP de fabrication, les TD et projets d'organisation industrielle.

Vous êtes impérativement diplômé Bac+5 de type ingénieur AM ou ENI et êtes très motivé par la pédagogie. Votre anglais vous permet de travailler avec des interlocuteurs étrangers lors du suivi des stages des élèves ingénieurs. Votre expérience en entreprise, quelle qu'elle soit, sera appréciée.

Tuteur en ligne en langue allemande stagiaire

Fonction Au sein du Pôle tutorat, vous prendrez en charge : - la prise en charge téléphonique de nos apprenants, - le tutorat en allemand des élèves.

Tuteur en ligne bilingue anglais/neerlandais H/F

Fonction : au sein du Pôle Formation E-Learning vous aurez pour mission :
- l'enseignement du néerlandais et de l'anglais par téléphone.
- le tutorat en néerlandais et en anglais des élèves.

Profil
De niveau Bac+3/4, rigoureux, méthodique, vous êtes bilingue néerlandais/anglais. Vous êtes passionné par les nouvelles technologies et vous avez une première expérience dans l'enseignement idéalement l'enseignement par téléphone.
CDD 18 MOIS, TEMPS PLEIN, POSTE BASE A NOTRE SIEGE SOCIAL.

Tuteur en ligne bilingue italien/anglais

*Fonction : a*u sein du Pôle Formation E-Learning vous aurez pour mission :
- l'enseignement de l'italien et de l'anglais par téléphone.
- le tutorat en italien et en anglais de nos stagiaires.

Profil recherché : De niveau Bac+3/4, rigoureux, méthodique, vous êtes trilingue italien/anglais/français. Vous êtes passionné par les nouvelles technologies et vous avez une première expérience dans l'enseignement idéalement l'enseignement par téléphone.

Rémunération prévue : Salaire motivant

Durée de la mission : 12 à 18 mois

Sans titre

Notre entreprise propose des cours de Français sur Internet, destines aux anglophones.
Nous recherchons un/une français(e) pour assister certains de ces étudiants dans leur apprentissage du Français. Après une formation rapide dans nos locaux a Shanghai, le travail peut se faire a distance, avec une bonne connexion internet.

Le volume horaire dépend directement du nombre d'étudiant, les horaires sont souples.
Vous avez déjà enseigné le Français ? vous parlez bien Anglais? vous maitrisez Skype et Internet ? vous avez besoin d'un emploi a temps partiel ?

Deux exemples de rémunération d'une tutrice à distance

Suite à l'appel lancé il y a quelques jours, une tutrice, participante de t@d de la première heure, m'a communiqué les informations suivantes. Il en ressort que le tarif appliqué correspond environ à celui d'une heure équivalent TD en université et à une rémunération moyenne pour un formateur.

Tutrice en Angleterre
Rémunération : 280£ net par groupe tutoré + un forfait de 60£ de frais de connexion (quel que soit le nombre de groupes tutorés)
Type de tutorat : préparer et animer 5 séances de travail en audio-synchrone de 1h15 chaque. Il fallait également corriger pour chaque étudiant une production écrite.
Durée : 10h en tout par groupe (animation + suivi)
Taille du groupe : de 8 à 12 étudiants
Commentaire : généralement, je tutorais deux groupes sur ce dispositif qui avait pour objectif de réactiver l'oral chez les étudiants de français de niveau intermédiaire en vue de l'examen. Ce dispositif intervenait en septembre et l'examen était en octobre. Avec le change actuel de la livre, cela représente environ 32 euros de l'heure. Il faut voir que la livre sterling a considérablement chuté ces derniers temps. A l'époque (2005-2006), cela représentait plutôt une quarantaine d'euros.

Tutrice en France
Rémunération : 44€ bruts par heure de tutorat
Type de tutorat : encadrer les travaux des stagiaires (formateurs de CFA) dans un dispositif entièrement distant pour ma partie et qui représentait 14h de travail côté stagiaire étalé sur 3 à 4 semaines.
Durée : on me compte 4h de tutorat par stagiaire + 2h forfaitaires pour le suivi dans la plate-forme et les échanges par mail hors correction des travaux
Taille des groupes : c'est très variable, mais en général, une moyenne de 5 à 7
Commentaire : sur ce dispositif, j'avais comptabilisé mon temps de travail de tutrice. Le résultat a abouti à l'ajout de 2h forfaitaires pour le suivi sur la plate-forme.

Un exemple de rémunération d'un tuteur à distance

L'Université de Paris 3 -Sorbonne Nouvelle a recruté cette année deux tuteurs à distance pour son diplôme de Master 2 AIGEME, spécialité Ingénierie de la formation à distance en sciences humaines. Voici très brièvement l'offre émise dans le cadre de ce recrutement :

Rémunération : 150 € nets par mois

Type de tutorat : Deux fois par semaine (sauf pendant les vacances universitaires), répondre aux questions posées par les étudiants sur le forum public ou par la messagerie privée. Une fois par mois, proposer un exercice sur le forum (15 jours d’attente, correction générale, discussion), relancer les étudiants ne se connectant pas à la plate-forme ou ayant obtenu 10/20 au dernier devoir. Quatre fois par an, organiser une séance de travail à distance avec les étudiants d'une durée d'1h30 pour les entraîner aux exercices (méthodologie et pratique), et éventuellement pour faire un retour sur un point de cours, et répondre aux questions. En fin de semestre, mettre à jour de la foire aux questions à partir du forum et de la messagerie, compiler les questions et réponses susceptibles d’intéresser les étudiants de l’année suivante. Si la charge de travail représentée par un tutorat s’avère très inférieure à ce qui était estimé en début d’année (ex. forum peu suivi, etc.), un travail complémentaire sera demandé sous forme de document méthodologique (conseils de méthode/devoir corrigé et commenté/retour sur un point du cours, etc.) pouvant servir aux étudiants de l’année suivante.

Durée : 9 mois

Taille du groupe : Non spécifiée mais en moyenne 10 étudiants.

Commentaires : La charge de travail est la même pour tous les tuteurs de cette université mais j'ignore s'il en est de même pour le traitement salarial. Cela peut aussi ne pas être le cas, dans le mesure où ce diplôme est soutenu par le programme de formations ouvertes et à distance (FOAD) de l'Agence universitaire de la francophonie.